

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PIZZA HUT DI KOTA MADIUN

In`amul Muttaqi¹⁾, Rizal Ula Ananta Fauzi²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

inamul.muttaqi92@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

rizalula@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and work ethic on the productivity of Pizza Hut employees in Madiun City. The type of research used in this study is a quantitative approach. In the research using multiple linear regression technique. Sampling using the Non Probability Sampling technique using saturated samples. The sample used was 40 respondents. Based on the results of statistical tests, it is shown that partially work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, work motivation has a positive and significant effect on employee productivity and work ethic has a positive and significant effect on the productivity of Pizza Hut employees in Madiun City.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Ethic And Employee Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan Pizza Hut di Kota Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pizza Hut di Kota Madiun

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sari *et al.*, 2022). Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal (Subagja & Mulyawan, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sirna, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana setiap manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menjadi penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut (Fazira & Mirani, 2019).

Salah satu indikator perusahaan untuk menciptakan kinerja yang efektif ditunjukkan melalui produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Walid *et al.*, 2018). Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *ouput* dan *input* yang optimal (Armika & Kusmindari, 2020). Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas kerja

merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya (Sunarsi, 2018). Aspek yang menjadi perhatian dalam produktivitas kerja adalah disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2008:129) dalam Illanisa *et al.*, (2019) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Wulandari & Hamzah, 2019). Dalam disiplin kerja terdapat beberapa indikator meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Syafрина, 2017). Menurut Anggrainy *et al.* (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani *et al.* (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Selain disiplin kerja, motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berpengaruh kepada produktivitas yang dimiliki karyawan.

Menurut Hasibuan, (2009:141) dalam Arisanti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri & Nisa, 2017). Sedangkan menurut Ardian (2019)

menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.* (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, etos kerja yang dimiliki karyawan juga berpengaruh kepada produktivitas yang dimiliki karyawan.

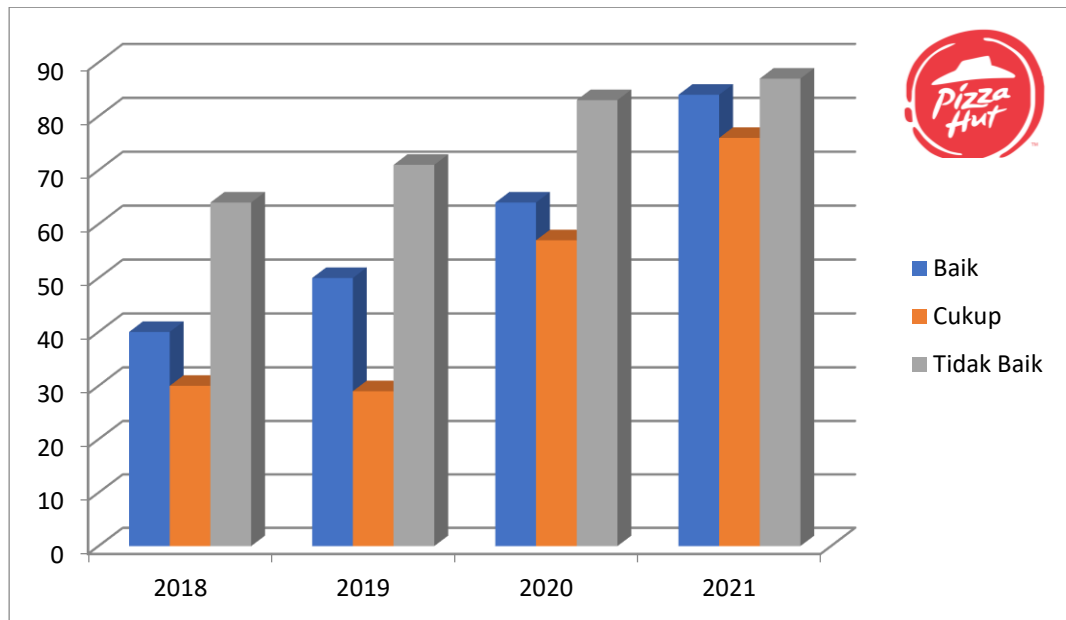
Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Maharani & Efendi, 2017). Menurut Mogot *et al.* (2019) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Sedangkan menurut Saleh & Utomo (2018) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2020) menjelaskan bahwa etos kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas pada CV Mandiri Trans di Surabaya.

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya (Kurniawan *et al.*, 2019). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran (Veronika *et al.*, 2021). Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang

peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Dari sanalah produktivitas karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021). Sedangkan produktivitas kerja berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja yang disesuaikan untuk mencapai produktivitas kerja kedua belah pihak. Salah satu produktivitas kerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terjadi pada karyawan di Pizza Hut Madiun.

Hal tersebut juga terjadi pada beberapa *outlet* Pizza Hut yang dikota-kota besar yang ada di Indonesia. Salah satunya yaitu Pizza Hut di Kota Madiun. Di Pizza Hut di Kota Madiun banyak produktivitas karyawan yang mengalami penurunan. Dimana disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun sangat berpengaruh bagi mereka. Manager Pizza Hut di Kota Madiun mengungkapkan bahwa saat ini banyak karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun yang kurang memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mereka dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan yang diberikan di Pizza Hut di Kota Madiun. Berikut merupakan jumlah karyawan Pizza Hut di Kota Madiun tahun 2021.

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Karyawan Pizza Hut Madiun



Sumber: Pizza Hut Madiun

Berdasarkan data diatas perusahaan semakin tidak stabil dengan produktivitas karyawan yang menunjukkan dari tahun ke tahun 2018 dan 2019 tenaga kerja yang mengalami penurunan produktivitas mereka kisaran 60%-70%, pada tahun 2019 mengalami peningkatan 10% dan tahun 2020-2021 mengalami semakin meningkat. Disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja pada perusahaan tersebut juga berpengaruh dari kendala tersebut. Disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja yang diberikan oeh perusahaan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan produktivitas karyawan ini sangat berpengaruh pada target perusahaan nantinya. Serta produktivitas karyawan sudah disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta menjalankannya dengan tepat waktu.

Oleh karena itu diperlukan upaya instansi dalam memberi motivasi kepada pegawai agar dorongan dari dalam diri pegawai muncul sehingga dapat

meningkatkan produktivitasnya dan mencapai tujuan instansi. Hal ini sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan di Pizza Hut Madiun. Produktivitas karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan atau pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien, sehingga segenap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Sirna, 2016). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia di dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana setiap manusia selalu berperan

aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menjadi penentu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut (Fazira & Mirani, 2019).

Produktivitas Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007:27) dalam Oktora et al., (2021) mengatakan, produktivitas menyatakan efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, produktivitas kerja dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Walid et al., 2018). Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal (Armika & Kusmindari, 2020). Sedangkan menurut pendapat dari Andika et al. (2019) menjelaskan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya (Sunarsi, 2018). Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (output) dengan pengorbanan (input) dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:129) dalam Illanisa et al., (2019) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018b). Sedangkan menurut Bangun et al. (2019) "Discipline is the willingness of someone to follow all the rules of the company or organization and

prevailing social norms”. Disiplin adalah kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Karyawan di Pizza Hut Madiun untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Hal ini bertujuan untuk memacu mereka lebih giat dalam bekerja. Menurut Ferawati (2017) bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat dari Susanto (2019) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Satriyo (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat didefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku positif dalam menaati peraturan-peraturan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2009:141) dalam Arisanti et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Changgriawan, 2017). Menurut pendapat dari Astuti et al. (2020) bahwa “work motivation is a driving force that results in an employee willing and willing to move the ability to form the expertise and skills of his staff and time to carry out various activities that are his responsibility and fulfill obligations in

order to achieve the goals and objectives of the company that have predetermined.” Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menghasilkan seorang karyawan mau dan mau menggerakkan kemampuannya untuk membentuk keahlian dan ketrampilan para stafnya dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai maksud dan tujuan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan seorang karyawan mampu memberikan produktivitas yang memuaskan bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Ahmadiansah (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan.

Sedangkan menurut pendapat dari Parimita et al. (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang menjadi dorongan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Etos Kerja

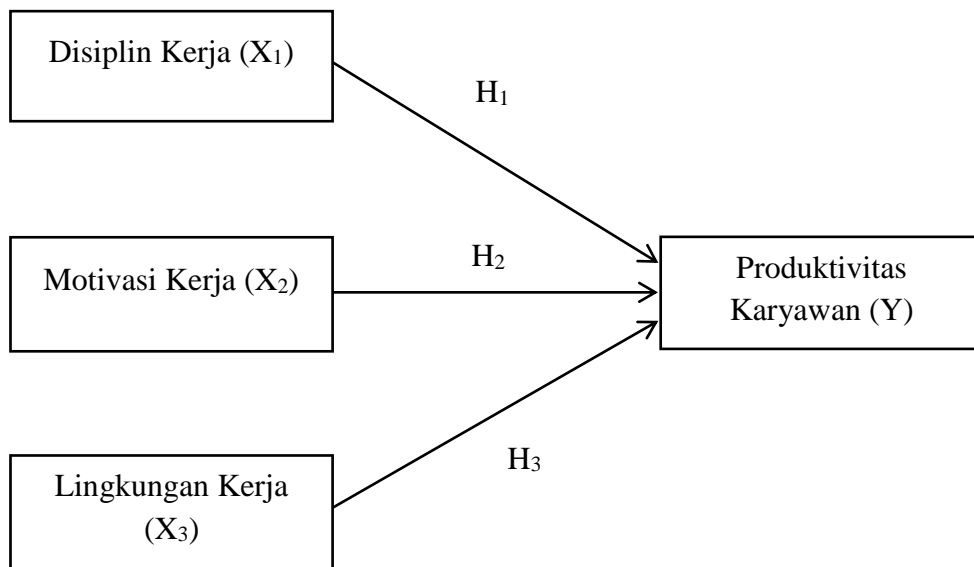
Menurut Anoraga dan Sri Suryanti (1995:27) dalam Rakhmatullah et al., (2018) Etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Karena pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja merupakan sikap totalitas dari seorang pegawai dengan cara mengekspresikan dirinya yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal untuk bekerja (Darmawana et al. 2020). Sedangkan menurut pendapat dari Arifin & Putra (2020) bahwa “Work ethic is also a picture of a person's morals based on

work ethics which is shown with enthusiasm, attitude and good work behavior while working". Etos kerja juga merupakan gambaran moral seseorang yang dilandasi oleh etika kerja yang ditunjukkan dengan semangat, sikap dan perilaku kerja yang baik selama bekerja.

Agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan etos kerja yang tinggi dari karyawan diperusahaan. Menurut pendapat dari Wijayanti (2017) bahwa etos kerja merupakan sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki etos kerja yang baik sangat dibutuhkan dibeberapa perusahaan. Berdasarkan uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku yang baik yang didasari dalam melakukan pekerjaan disebuah perusahaan.

Kerangka Berpikir

Model konseptual atau kerangka teoritis menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa, kerangka berpikir adalah model abstraks mengenai bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting yang di tunjukkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang ada dan temuan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Adanya Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pizza Hut Madiun.

H2 : Adanya Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pizza Hut Madiun.

H3 : Adanya Pengaruh Antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pizza Hut Madiun.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendapat dari Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode tradisional yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, yaitu tingkat disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan di Pizza Hut Madiun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel disiplin kerja yaitu:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
$X_{1.1}$	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{1.2}	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.7}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.8}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.9}	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.10}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.11}	0,356	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.12}	0,827	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 4. 6, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} X_{1.1} (0,450), X_{1.2} (0,700), X_{1.3} (0,499), X_{1.4} (0,527), X_{1.5} (0,557), X_{1.6} (0,637), X_{1.7} (0,630), X_{1.8} (0,556), X_{1.9} (0,627), X_{1.10} (0,499), X_{1.11} (0,356), X_{1.12} (0,827) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044). Sehingga nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel motivasi kerja yaitu:

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{2.1}	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,463	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,534	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.7}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.8}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.9}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.10}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 4. 7, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} X_{2.1} (0,458), X_{2.2} (0,764), X_{2.3} (0,602), X_{2.4} (0,678), X_{2.5} (0,463), X_{2.6} (0,534), X_{2.7} (0,764), X_{2.8} (0,602), X_{2.9} (0,678), X_{2.10} (0,499) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044). Sehingga nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₃)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel etos kerja yaitu:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₃)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{1.1}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{1.2}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,436	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,736	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 4. 8, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} X_{3.1} (0,637), X_{3.2} (0,630), X_{3.3} (0,556), X_{3.4} (0,436), X_{3.5} (0,736), X_{3.6} (0,627) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044). Sehingga nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

4. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel produktivitas kerja yaitu:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
Y _{1.1}	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.2}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.3}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.4}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.5}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
Y _{1.6}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.7}	0,556	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.8}	0,436	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.9}	0,736	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.10}	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.11}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.12}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.13}	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.14}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 4. 9, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} Y_{1.1} (0,458), Y_{1.2} (0,764), Y_{1.3} (0,602), Y_{1.4} (0,678), Y_{1.5} (0,637), Y_{1.6} (0,630), Y_{1.7} (0,556), Y_{1.8} (0,436), Y_{1.9} (0,736), Y_{1.10} (0,627), Y_{1.11} (0,637), Y_{1.12} (0,630), Y_{1.13} (0,458), Y_{1.14} (0,764) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044). Sehingga nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS versi 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2018). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas tersebut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
----------	-------------------------	---------------	------------

Disiplin Kerja (X ₁)	0,827	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,762	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X ₃)	0,813	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,738	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. 10, diketahui bahwa semua variabel $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32328673
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,200
	Positive	,200
	Negative	-,123
Test Statistic		,200

Asymp. Sig. (2-tailed)	,162 ^c
------------------------	-------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. 11, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,162 berada di atas $\alpha = 0,05$. Sehingga nilai signifikansi (Sig.) $0,162 > 0,05$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinearitas tersebut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,206	,063		3,294	,001		
Disiplin Kerja	,006	,019	,032	,303	,762	,937	1,068
Motivasi Kerja	,192	,034	,27	,561	,617	,892	2,102
Etos Kerja	-,014	,023	-,065	-,620	,537	,937	1,068

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. 12, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* ketiga variabel lebih kecil dari 10. Variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1,068, motivasi kerja (X_2) sebesar 2,102 dan etos kerja (X_3) sebesar 1,068 memiliki nilai *VIF* < 10. Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* Variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,937, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,892 dan etos kerja (X_3) sebesar 0,937 memiliki nilai > 0,1. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

b. Uji Autokolerasi

Menurut Ghozali (2018) pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamatan atau tidak. Berikut hasil uji autokolerasi tersebut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,079 ^a	,006	,014	,32660	2,075

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,875 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 40$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,2848 dan du sebesar 1,7209. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu

$1,720 < 2,075 < 2,280$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokolerasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengecek didalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berubah, maka dikatakan Homoskedastisitas serta apabila tidak sama dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,732	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,712	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Etos Kerja (X_3)	0,610	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4. 14, diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusannya yang diambil ialah H_0 diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,206	,063		3,294	,001
Disiplin Kerja	,406	,019	,032	3,303	,000
Motivasi Kerja	,562	,021	,049	4,918	,000
Etos Kerja	,114	,023	,065	2,620	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4. 15 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,206 + 0,406X_1 + 0,562X_2 + 0,114X_3 + e$$

- Konstanta sebesar 0,206, hal ini menunjukkan apabila terdapat variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja maka tingkat produktivitas kerja sebesar 0,206.
- Koefisien disiplin kerja sebesar 0,406 yang berarti setiap kenaikan 1% disiplin kerja akan menambahkan produktivitas kerja sebesar 0,406. Menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- Koefisien motivasi kerja sebesar 0,562 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada motivasi kerja akan menambahkan produktivitas kerja sebesar 0,562. menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
- Koefisien etos kerja sebesar 0,114 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada etos kerja akan menambahkan produktivitas kerja

sebesar 0,114. menunjukkan adanya pengaruh positif etos kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t (Uji t)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,206	,063		3,294	,001
	Disiplin Kerja	,406	,019	,032	3,303	,000
	Motivasi Kerja	,562	,021	,049	4,918	,000
	Etos Kerja	,114	,023	,065	2,620	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,303 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,918 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh Secara Parsial Antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,620 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,079 ^a	,906	,914	,32660

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Menurut Ghozali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,914 atau 91,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel etos kerja (X_3) mampu menjelaskan sebesar 91,4% terhadap produktivitas kerja (Y), dan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pizza Hut Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,303 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti disiplin kerja yang diterapkan pimpinan Pizza Hut Madiun kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang berikan dapat terselesaikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani *et al.* (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Menurut Mangkunegara (2008:129) dalam Illanisa *et al.*, (2019) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018b). Sedangkan menurut Bangun *et al.* (2019) “*Discipline is the willingness of someone to follow all the rules of the company or organization and prevailing social norms*”. Disiplin adalah kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Karyawan di Pizza Hut Madiun untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Hal ini bertujuan untuk memacu mereka lebih giat dalam bekerja. Menurut Ferawati (2017) bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pizza Hut Madiun.

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,918 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti motivasi kerja dari karyawan Pizza Hut Madiun sangat baik. Sehingga tugas pekerjaan yang berikan dapat terselesaikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.* (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri & Nisa, 2017).

Sedangkan menurut Ardian (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins dan Judge (2007:27) dalam Oktora *et al.*, (2021) mengatakan, produktivitas menyatakan efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, produktivitas kerja dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Walid *et al.*, 2018). Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *ouput* dan *input* yang optimal (Armika & Kusmindari, 2020). Sedangkan menurut pendapat dari Andika *et al.* (2019) menjelaskan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output* nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

3. Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pizza Hut Madiun.

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,620 lebih besar dari t_{tabel} 2,021 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat etos kerja yang terjadi pada karyawan berada di kategori sedang, dapat diartikan karyawan mempunyai etos kerja yang diberikan Pizza Hut Madiun kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2020)

menjelaskan bahwa etos kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktifitas pada CV Mandiri Trans di Surabaya.

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Maharani & Efendi, 2017). Menurut Mogot *et al.* (2019) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Sedangkan menurut Saleh & Utomo (2018) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kinerja aktual (*output*) dengan pengorbanan (*input*) yang dikeluarkan seseorang/organisasi untuk mencapainya (Sunarsi, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas

karyawan Pizza Hut di Kota Madiun, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pizza Hut di Kota Madiun” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sangat penting untuk tetap meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 - b. Bagi para karyawan di Pizza Hut di Kota Madiun diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau

sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Masyarakat

a. Peningkatan produktivitas kerja yang baik dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan dan kompensasi yang baik karena itu merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan-tujuan dalam bidang sumber daya manusia.

b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahaminya dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan masyarakat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadiansah, R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. 223–236.

Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171.

Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development through Work Experience , Work Ethic , Compensation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(7), 39–45.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.

Armika, R., & Kusmindari, D. (2020). *Time And Motion Study Menggunakan Metode Maynard Operational Sequence Technique Di Usaha Kecil Menengah Ikkal Elektronik*. 1–9.

Astuti, A., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Membaca Al-Quran terhadap Kadar

Glukosa Darah pada Pasien Diabetes Melitus di RSUD Cengkareng Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 9(02), 577–584.

Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 2020.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.

Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.

Darmawana, D., Sinambelab, E. A., Harianic, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70.

Erdiani, V., & Iswanto, P. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi kasus toserba yoga kota banjar. *Syari'ah Economics*, 5(1), 35–52.

Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.

Hartati, P. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh Pada Dinas Kebakaran Kota Palembang. *Media Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1).

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.

Jayaputra, K. H., & Sriati, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 58–66.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.

Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.

Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.

Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.

Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.

Oktora, J., Warasto, H. N., Abidin, A. Z., Tanjung, A. W., & Gandung, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(1), 15.

Palendeng, O., Mundung, B. I., & Pontoh, J. X. (2022). *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung Di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat*. 3(1), 1–13.

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari*. 9(1), 125–144.

Pratama, D., Agussalim, & Anggraini, M. D. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang*. 4(1), 1–16.

Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi*. 7(2), 222–238.

Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Adi Setia, K. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo*. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 556–569.

Rusmawati, Y. (2020). *Pengaruh Keterampilan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Mandiri Trans Di Surabaya*. *Media Mahardhika*, 19(1), 16–20.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018a). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018b). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang*. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.

Sari, N. M. O., Santoso, T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja,*

Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. 17(1), 1–4.

Satriyo, R. B. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pt. genindo prima sakti cabang serang banten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mozaik, XI(1), 1–11.*

Subagja, R., & Mulyawan, S. (2021). Sumber Daya Manusia dalam literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits dan Astronomi bersama anak-anak di masa Pandemi). *Proceedings Uin Sunan ..., November.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen.* CV. ALFABETA.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK, 1(1), 66–82.*

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora, 7(1), 6–12.*

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis, 4(8), 1–12.*

Tjahayuningtyas, A. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Keluhan Musculoskeletal Disorders (Msd) Pada Pekerja Informal. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 8(1), 1.*

Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. 549–552.*

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Edisi 60, April, 91–96.*

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, 60(April), 91–96.*

Walid, Sugiman, Sunarmi, & Wijayanti, D. T. (2018). Analisis Produktivitas Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam Mewujudkan Tahun Reputasi Universitas Negeri Semarang (UNNES) Menggunakan Jaringan Saraf Tiruan. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, 1*, 919–927.

Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. 4(1), 221–228.

Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 4*(2), 187–198.

Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu, 8*(2), 41–47.